

Министерство образования Омской области  
бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Омской области «Калачинский аграрно-технический техникум»  
(БПОУ КАТТ)

---

ПРИНЯТО

Педагогическим советом  
протокол № 5 от 12 января 2026 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора БПОУ КАТТ  
от 12 января 2026 года № 6

Учтено мнение

Студенческого Совета  
протокол №9 от 14 января 2026 года

ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МОЛОДЕЖНОМ  
И ДЕТСКО-ВЗРОСЛОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Взамен/введено впервые	Введено взамен положения о наставничестве, ( приказ № 28 от 18 января 2021 г.)
------------------------	--

г. Калачинск, 2026

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цель, направления, принципы и формы наставнического взаимодействия; порядок организации наставничества; права и обязанности наставников и наставляемых; мониторинг и оценку эффективности наставничества в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Омской области «Калачинский аграрно-технический техникум» (далее – техникум, образовательная организация).

1.2. Данное положение разработано в соответствии с нормативными документами:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 14 июля 2022 г. №261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи»;
- Федеральным законом от 24 июня 1999 г. N 120-ФЗ "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних";
- Федеральным законом от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации";
- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- Концепцией развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р;
- Уставом техникума;
- Уставом Движения Первых;
- Методическими рекомендациями по реализации наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе письмо Минпросвещения России от 27 ноября 2025 г. N ВЖ-2318/05.

1.3. Под наставничеством понимается социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития обучающегося, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей (далее - традиционные ценности).

1.4. Наставник – носитель значимого опыта, традиционных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого (родитель, благодарный выпускник, социально значимый взрослый) из числа участников молодежного и детско-взрослого коллектива как техникума, так и не являющиеся непосредственными участниками молодежного и детско-взрослого коллектива техникума.

1.5. Наставляемый – человек, в отношении которого осуществляется наставничество.

1.6. Молодежный и детско-взрослый коллектив – сообщество обучающихся и работников образовательной организации, совокупность членов и участников детских и молодежных общественных объединений, участников

Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых».

1.7. Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

1.8. Традиционные ценности – нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющие гражданское единство, нашедшие свое уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии многонационального народа России.

## 2. Цель, направления и принципы наставничества

2.1. Цель наставничества – разносторонняя поддержка наставляемого, помощь в профессиональной ориентации и социальной адаптации, получении профессионального образования, опыта участия в созидательном труде, а также формирование у наставляемого традиционных ценностей.

2.2. Направления наставничества:

- формирование традиционных ценностей;
- профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних обучающихся;
- профориентация и бесшовный выход на рынок труда молодежи;
- наставничество в коллективах молодежных и детских общественных объединений;
- наставничество в Общероссийском общественно-государственном движении детей и молодежи «Движение первых».

2.3. Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе осуществляется на основе следующих принципов:

- индивидуальный подход, в том числе учет особенностей личности, потребностей и обстоятельств жизни каждого наставляемого;
- добровольность, в том числе участие наставников, наставляемых на добровольной основе;
- конфиденциальность, в том числе соблюдение прав, наставляемых на защиту их личной информации;
- профессионализм, в том числе обеспечение наставников необходимыми знаниями и навыками для работы с наставляемыми;
- гуманность и уважение, в том числе отношение к наставляемому как к личности, уважение его прав, достоинства и интересов;
- системность, в том числе взаимодействие всех участников системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних для достижения максимального эффекта;

- профилактическая направленность, в том числе акцент на предотвращение правонарушений и антисоциального поведения.

2.4. Основными целевыми показателями Концепции к 2030 году являются:

- не менее 70% государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и реализующих наставничество в соответствии с Концепцией, в общем количестве таких организаций;
- не менее 10% — доля несовершеннолетних, в отношении которых органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних проводится индивидуальная профилактическая работа, которые имеют наставников, в общем количестве указанных несовершеннолетних.

### 3. Формы наставнического взаимодействия

3.1. По структуре взаимодействия выделяются две формы:

- индивидуальная форма: «наставник – наставляемый»;
- групповая форма: «наставник – группа наставляемых», «группа наставников – наставляемый», «группа наставников – группа наставляемых».

3.2. Основные формы взаимодействия:

- индивидуальные консультации (очно/дистанционно);
- совместные практические занятия и тренировки (производственные, учебные, проектные);
- участие наставника и наставляемого в совместных мероприятиях (конкурсы, акции, проекты);
- групповые встречи, наставнические клубы, «Школа первокурсника»;
- сопровождение наставляемого в период практики и трудоустройства.

### 4. Порядок организации наставнической работы

4.1. В техникуме формируется База наставляемых с перечнем запросов с учётом особенностей личности, потребностей и обстоятельств жизни каждого наставляемого.

4.2. Наставничество в обязательном порядке осуществляется для новых членов и участников коллективов, которым требуется освоение новых знаний и умений, необходимых для достижения целей коллектива; для первокурсников на этапе адаптации.

4.3. Выявление потребности в наставничестве осуществляется:

- по итогам анализа адаптации первокурсников;
- по итогам анализа результатов мониторинга успеваемости и посещаемости обучающихся;
- по решению Совета профилактики;
- по итогам диагностики потребностей участника или члена коллектива (диагностика может проводиться в формах анкетирования, беседы и др.);

- по личному обращению обучающегося или его родителей (законных представителей).

4.4. В техникуме формируется База наставников из граждан Российской Федерации:

- участники молодежного и детско-взрослого коллектива до 35 лет включительно (ролевая модель "старший товарищ по коллективу");
- совершеннолетний носитель значимого опыта (ролевая модель "значимый взрослый");
- представители предприятий и (или) организаций, имеющие опыт работы по своей профессии не менее 1 года и демонстрировать значимые результаты своей трудовой деятельности;
- представители общественных организаций и объединений ветеранов труда и боевых действий, в том числе лица, принимавшие участие в специальной военной операции;
- представители физкультурно-спортивных организаций, религиозных организаций, принадлежащих к традиционным для народов Российской Федерации конфессиям, и иных организаций, деятельность которых основывается на традиционных ценностях;
- педагогические и социальные работники, а также иные лица, включенные в реестр наставников, привлекаемых для осуществления индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними, состоящих на различных видах профилактического учета в органах и учреждениях системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- совершеннолетний участник Движения Первых, имеющий образование не ниже среднего общего или среднего профессионального, разделяющий ценности, миссию и цели Движения и ответственно принимающий позицию значимого взрослого, воспитывающего личным примером в совместной социально значимой деятельности в детско-взрослом коллективе;
- родители и законные представители обучающихся-участников Движения Первых.

4.5. Отбор наставников осуществляется через анкетирование потенциальных наставников в целях определения их приверженности традиционным ценностям, форма которого разрабатывается заместителями директора, курирующим воспитательную деятельность и (или) практическую подготовку и (или) учебную деятельность с участием психолога.

4.6. Назначение наставников и закрепление наставляемых оформляется приказом директора техникума с указанием:

- ФИО наставника и наставляемого (-ых);
- срока наставничества;
- направления и формы наставничества.

4.7. Наставник и (или) организация, реализующие наставническую деятельность в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений

несовершеннолетних, назначаются на срок, определенный КДН и ЗП с учетом мнения несовершеннолетнего и его родителей или иных законных представителей, при этом такой срок не может превышать срок проведения индивидуальной профилактической работы.

4.8. Наставники и (или) организации, реализующие наставническую деятельность в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, осуществляют свою деятельность безвозмездно на добровольной основе в целях устранения причин и условий, способствовавших безнадзорности, беспризорности, правонарушениям или антиобщественным действиям несовершеннолетнего, содействия получению им образования, в том числе дополнительного, и обеспечению его досуга.

4.9. Порядок приема и учета участников-наставников в Движении первых осуществляется на основе внутренних документов Движения.

Для получения статуса участника-наставника кандидат подает заявление о приеме в Движение посредством регистрации на официальном сайте Движения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" <https://будьвдвижении.рф/>.

Процедура вступления в Движение Первых начинается с регистрации в разделе "Наставники Первых" <https://будьвдвижении.рф/mentors/>.

Решение о приеме или отказе принимается Советом регионального отделения Движения.

Участник-наставник Движения по итогам решения Совета регионального отделения Движения Первых (по месту проживания в конкретном муниципальном образовании субъекта Российской Федерации) включается в состав наставников.

Вовлечение наставников в деятельность конкретного первичного отделения, местного отделения и флагманских проектов координируется региональными отделениями Движения во всех субъектах Российской Федерации: <https://будьвдвижении.рф/>.

4.10. Наставничество на предприятии (в организации-работодателе) осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, локальными актами работодателя и настоящим Положением.

Закрепление наставников за обучающимися на производстве осуществляется приказом предприятия и отражается в договоре о наставничестве.

4.11. Этапы наставничества:

- подготовительный этап (1–2 недели): знакомство, определение целей, согласование формы и графика взаимодействия;
- основной этап: регулярные встречи, совместная деятельность;
- итоговый этап: наставником готовится краткая итоговая характеристика наставляемого с указанием динамики личностного роста наставляемых, уровень сформированности ценностных ориентаций; проводится диагностика удовлетворенности наставляемого.

4.12. Родители и (или) законные представители несовершеннолетнего наставляемого должны быть проинформированы о содержании и формах

наставнических отношений, в которых участвует наставляемый, и имеют право прекратить их в любой момент.

## 5. Права и обязанности наставников и наставляемых

5.1. Наставник имеет право на:

- получение необходимой информации о наставляемом в пределах, не нарушающих конфиденциальность;
- методическую и организационную поддержку;
- участие в обучении по программам развития наставнических компетенций.

5.2. Наставник обязан:

- обеспечивать педагогически целесообразное содержание взаимодействия;
- соблюдать принципы наставничества;
- информировать администрацию о существенных трудностях и ситуациях риска.

5.3. Наставляемый имеет право:

- на помощь и поддержку наставника;
- на уважительное отношение и соблюдение конфиденциальности;
- на участие в обсуждении целей и форм наставничества;
- на обращение к администрации в случае конфликтной ситуации.

5.4. Наставляемый обязан:

- выполнять договоренности, своевременно посещать встречи с наставником;
- активно участвовать в совместной деятельности;
- информировать наставника об объективных препятствиях, влияющих на работу.

## 6. Мониторинг и оценка эффективности наставничества

6.1. Мониторинг и оценка эффективности реализации наставнической деятельности представляет собой инструмент управления качеством наставнической деятельности, обеспечивающий объективную оценку эффективности для своевременной корректировки работы наставника, и осуществляется руководителями филиалов, заместителями директора.

6.2 Мониторинг и оценка эффективности реализации наставнической деятельности проводятся по двум направлениям:

- процессуальная сторона: соответствие используемых методов поставленным задачам, удовлетворенность наставляемых;
- результативная сторона: динамика личностного роста наставляемых, уровень сформированности ценностных ориентаций.

6.3. Для проведения мониторинга эффективности реализации наставнической деятельности используются инструменты: фото-портфолио, чек-листы, экспертные оценки (положительные отзывы кураторов и иных

педагогических работников, руководителей структурных подразделений техникума).

6.4. Мониторинг эффективности деятельности наставника – это систематический анализ его деятельности, проводимый с определенной регулярностью для выявления изменений за заданный период времени в фактических показателях относительно ожидаемых (целевых, требуемых) результатов.

6.5. По итогам реализации наставничества формируется краткий аналитический отчет о реализации наставничества в техникуме, рассматриваемый на педагогическом совете.

6.6. Мотивация участников наставничества строится на сочетании внутренних и внешних стимулов:

- участие в мероприятиях федерального и регионального уровня;
  - награды, знаки отличия, благодарности;
  - возможности профессионального роста;
  - создание сообществ наставников для обмена опытом и предотвращения выгорания;
  - учет наставнической деятельности при аттестации;
  - на поощрение по итогам мониторинга и оценки эффективности наставничества.
-